

L'ADEM peut-elle intervenir dans un processus de reclassement ?

Réponse courte

L'ADEM peut intervenir dans un processus de reclassement. Son intervention est **obligatoire en cas de reclassement externe**, ou elle inscrit le salarié comme demandeur d'emploi reclassé, évalue ses compétences, élabore un **projet professionnel individualisé** et propose des offres d'emploi adaptées.

Pour le **reclassement interne**, l'ADEM peut être sollicitée pour un appui technique (identification de postes adaptés, organisation de formations, aménagements de poste), mais son intervention n'est pas systématique ni obligatoire. L'employeur et le salarié peuvent donc bénéficier de son **accompagnement sur demande**.

Définition

Le **reclassement professionnel** est la procédure par laquelle un salarié, reconnu inapte à son poste pour raisons de santé, se voit proposer un emploi compatible avec ses **capacités résiduelles**. L'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** est l'organisme public chargé d'accompagner les salariés concernés par une inaptitude médicale, dans le cadre du reclassement interne ou externe, conformément au droit luxembourgeois.

Le reclassement vise à préserver l'emploi du salarié tout en respectant ses **limitations médicales**. Il s'inscrit dans une démarche de maintien dans l'emploi et de lutte contre l'exclusion professionnelle.

Conditions d'exercice

L'intervention de l'ADEM est subordonnée à la **reconnaissance officielle de l'inaptitude** du salarié par le médecin du travail, suivie d'une décision de la **Commission mixte** (Commission mixte de reclassement professionnel). Cette commission statue sur la nature du reclassement : interne (au sein de l'entreprise) ou externe (hors de l'entreprise).

L'ADEM intervient **obligatoirement en cas de reclassement externe**, en assurant l'inscription du salarié comme demandeur d'emploi reclassé. Pour le reclassement interne, l'ADEM peut être sollicitée pour un appui technique, mais son intervention n'est pas systématique.

Modalités pratiques

En cas de **reclassement externe**, le salarié est inscrit d'office à l'ADEM, qui procède à une évaluation de ses compétences et aptitudes. L'ADEM élabore un **projet professionnel individualisé**, propose des offres d'emploi adaptées et assure le suivi du salarié tout au long de la procédure.

Pour le **reclassement interne**, l'employeur peut demander l'appui de l'ADEM pour identifier des postes adaptés, organiser des formations ou mettre en place des aménagements de poste. L'ADEM agit alors en **soutien technique**, sans que son intervention soit obligatoire.

L'ensemble de la procédure doit respecter les principes d'**égalité de traitement**, de **non-discrimination** et de **traçabilité** des démarches, conformément aux obligations légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **solliciter l'ADEM dès la notification** d'une décision de reclassement, afin de bénéficier d'un accompagnement dans la recherche de solutions adaptées. L'employeur doit **coopérer avec l'ADEM**, notamment en transmettant les informations sur les postes disponibles et en facilitant l'accès du salarié aux dispositifs de formation ou d'adaptation.

Le salarié doit **s'impliquer activement** dans la démarche de reclassement, sous peine de perdre certains droits sociaux. La **collaboration** entre l'employeur, le salarié et l'ADEM est essentielle pour assurer l'effectivité du reclassement et prévenir les litiges.

Il est conseillé de **documenter toutes les étapes** du processus pour garantir la traçabilité et la conformité aux exigences légales.

Cadre juridique

- **Articles L.551-1 à L.551-10 du Code du travail** : procédure de reclassement professionnel des salariés reconnus inaptes, modalités d'intervention de la Commission mixte et de l'ADEM.
- Règlement grand-ducal du 31 mai 2010 portant exécution de la procédure de reclassement professionnel, tel que modifié : précisions sur les modalités pratiques et le rôle de l'ADEM.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : obligations de traçabilité et de documentation.
- Jurisprudence nationale : reconnaissance du rôle central de l'ADEM dans le reclassement externe et de sa compétence d'appui technique dans le reclassement interne.

Anticipez l'intervention de l'ADEM dès la phase de constat d'inaptitude pour éviter tout retard dans la procédure de reclassement et **sécuriser juridiquement** la démarche de l'employeur. Veillez à respecter les principes d'égalité de traitement et à documenter chaque étape.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.